La Gestión del Absentismo en las Empresas

ADEGI

Algunos datos sobre el Absentismo

- El Absentismo supuso un1’5 % del PIB en el 2010.
- La media de pérdida de horas por persona fue de 84 horas.
- Se perdieron una media de 5’13 % del total de las horas pactadas en Convenio
- Normalmente se reduce antes de las vacaciones y festivos.
- ¼ parte de las bajas empieza el lunes y se reduce a lo largo de la semana

Las diferencias en las organizaciones

¿Qué hace que una empresa tenga un 8% y otra tenga un 2% de Absentismo?

Qué hay detrás del Absentismo

“Es importante tratar no sólo el síntoma, sino las razones que lo provocan.”

Principales causas del Absentismo

- Problemas de Salud.
- Problemas organizativos
- Predominio de cultura presencialista sobre una gestión por objetivos.
- Problemas de conciliación de vida personal y laboral
- Falta de implicación y motivación

La gestión del Absentismo

Es clave gestionar el Absentismo mediante el conocimiento de las causas que lo provocan y su análisis para poder prevenirlo.

Por qué gestionar el Absentismo

La gestión del Absentismo no se tiene que basar exclusivamente en el control y en la aplicación de políticas sancionadoras, si no en la prevención y en políticas motivadoras.

Cómo gestionar el absentismo

Podemos seguir las siguientes fases:

1.- Conocer los datos de Absentismo.
2.- Analizar los datos recogidos
3.- Profundizar en herramientas y buenas prácticas.
4.- Actuar y poner en marcha las medidas, implicando a las partes.

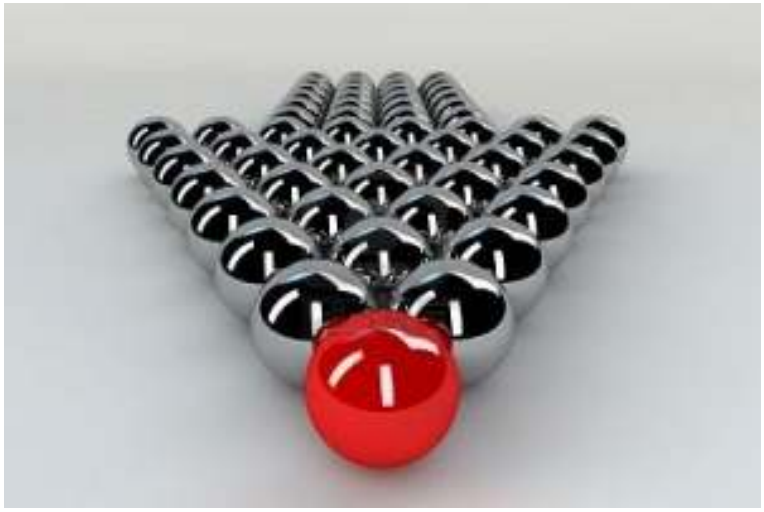
Conocimiento de los datos de Absentismo

Sería el primer paso para Gestionar adecuadamente el Absentismo, por lo que desde ADEGI y CONFEBASK, se está finalizando la elaboración de una Herramienta para conocer el nivel de Absentismo de cada empresa.

Dificultades para la medición del Absentismo

- No existe un criterio uniforme sobre los elementos que deben imputarse como absentismo.

- Cada encuesta recoge conceptos diferentes, por lo que es difícil realizar comparaciones.



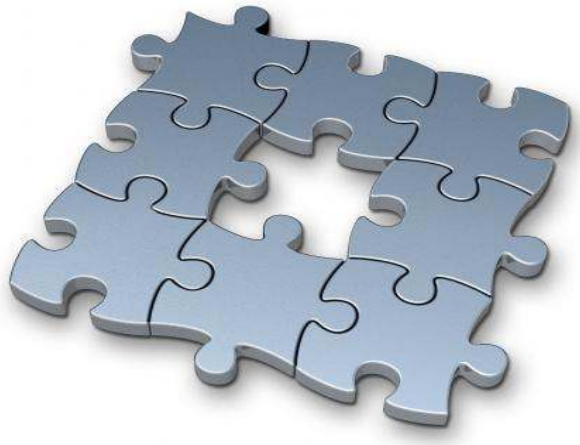
Es clave que hablemos de lo mismo.

Definición propuesta de Absentismo

Horas perdidas de forma justificada o injustificada sobre el débito horario que se desprende de su contrato en vigor.
(Las ausencias en las horas que corresponde trabajar)

Es independiente de:

- *Que la ausencia esté o no justificada.*
- *Que tenga más o menos coste.*



Elementos imputables y no imputables I

Es Absentismo:

- Enfermedad profesional.
- Accidente Laboral
- Enfermedad Común
- Accidente no Laboral
- Huelgas
- Horas sindicales
- Asambleas
- Permisos retribuidos
- Licencias no retribuidas.
- Maternidad-Paternidad
- Riesgo por embarazo-lactancia.
- Impuntualidad
- Fuerza mayor
- Ausencias no justificadas

No es Absentismo:

- Reducciones de Jornada.
- Excedencias voluntarias o forzosas
- Expediente Regulación Empleo

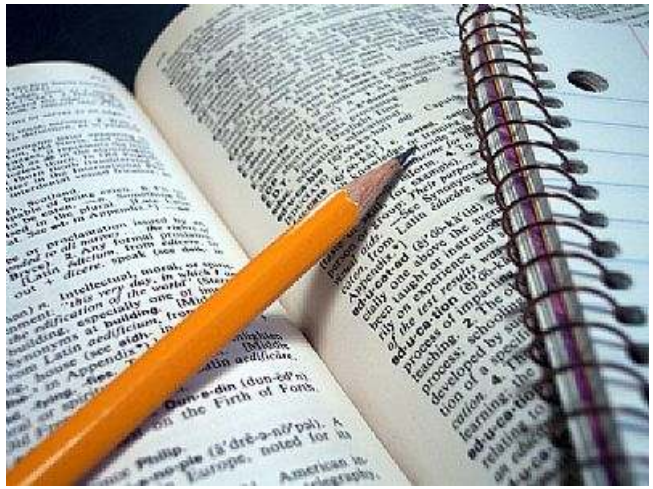
En todos estos casos, el contrato de trabajo en vigor queda suspendido o es modificado, por lo que las horas que se deben se han modificado.

Elementos imputables y no imputables II

La formación:

- Si es a instancia de la Empresa, se considera tiempo de trabajo, por lo tanto no es absentismo.

- Si se produce a instancia del/a trabajador/a, constituye un permiso o licencia, por lo tanto sí se computa como absentismo.



Herramienta para la medición del Absentismo I

Nos va a permitir:

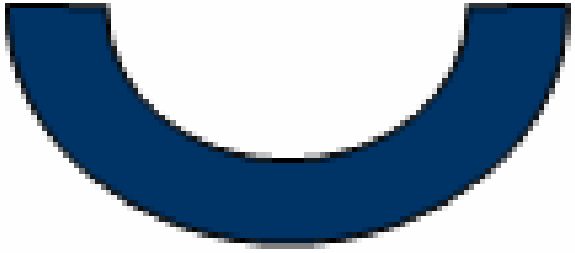
- Un concepto homogéneo de absentismo.
- Una medición del absentismo en el conjunto de la plantilla y por trabajador/a.
- Conocimiento de las causas de absentismo.
- Comparación del índice de absentismo con otras organizaciones.
- Abanico de gráficos con la evolución y tendencias.

Herramienta para la medición del Absentismo II

Así mismo:

- Asegura la confidencialidad total de los datos insertados, , dado que la herramienta se encarga de agruparlos.

- Favorece la cultura para la gestión del Absentismo, en aquellas organizaciones donde no se gestiona.

- Pretende ir adaptándose a las necesidades que vayan surgiendo.

Muchas Gracias
Eskerrik asko